

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



1. INTERNATIONALES HANDELSRECHT/VERTRAGSRECHT

1.1. EuGH 07.07.2016: Gerichtsstandvereinbarungen in AGB

Gegenstand der Entscheidung war zunächst die Frage des Einbezugs der in **AGB** enthaltenen **Gerichtsstandsklausel** „Gerichte der Stadt Paris“. Der **wirksame AGB-Einbezug** ist **Voraussetzung**, um die **gerichtliche Zuständigkeit** zu Gunsten des bezeichneten Gerichts zu verändern. Der EuGH nimmt hier eine autonome Bewertung der Einbezugsvoraussetzungen vor, orientiert sich also nicht am Recht einer der betroffenen Mitgliedsstaaten. Es **genügt**, wenn der **unterschiedene Vertragstext** auf die **AGB so deutlich hinweist**, dass bei gewöhnlicher Sorgfalt von der **Kenntnisnahme** des Vertragspartners **ausgegangen werden kann**. Die AGB müssen auch tatsächlich zugegangen sein, entweder in Schriftform oder auch durch anderweitige Medien. Die bloße Bezeichnung einer Stadt sieht der EuGH dem gegenüber als unschädlich an, hiermit seien, meint der EuGH, **jedenfalls die französischen Gerichte**, die nach **französischem Prozessrecht zuständig** sind, vereinbart worden. Selbst wenn sich Paris also als landesintern unzuständig erweist, wäre die Zuständigkeit französischer Gerichte gegeben.

Da es für die Gesamtbewertung von **cross-border-Verträgen** - jeweils in **Verbindung mit** dem geltenden Recht/**Rechtswahlklausel** - maßgeblich auf den Ort der potentiellen Streitschlichtung ankommt, ist hierauf bei der **Vertragsgestaltung besondere Sorgfalt** verwendet werden. Nicht zuletzt mit Blick auf den **Brexit** ändern sich auch die Spielregeln für eine **vereinbarte englische Gerichtsbarkeit**, sobald diese nicht mehr dem europäischen Normenkatalog unterfällt.

1.2. Neufassung Schuldrecht des französischen Code Civil per 01.10.2016

Der noch im Wesentlichen auf Texte des Code Napoleon zurückgehende **Code Civil** ist per 01.10.2016 in wesentlichen Teilen **modifiziert** und an moderne Rechtsgepflogenheiten angepasst worden. Neben vielen anderen Aspekten ist hier hervorzuheben Artikel 1171 CC Code Civil, welcher ein allgemeines Verbot für Klauseln in AGB etabliert, die zu einem erheblichen Ungleichgewicht der Parteien führen. Zudem statuiert Artikel 1170 CC, wonach eine Vertragsklausel die der „**wesentlichen Vertragspflicht des Schuldners die Substanz entzieht**“ nicht bindend ist. Hiermit kodifiziert der französische Gesetzgeber einen Teil seiner Rechtsprechung zu **unverhältnismäßigen Haftungsfreizeichnungsklauseln** mit der Folge der **Unwirksamkeit solcher**, zu weit gehender Klauseln. Da diese Norm als sog. zwingende Eingriffsnorm anzusehen sein wird, ist Art. 1170 CC **auch dann zu beachten**, wenn die **Rechtswahl** zu Gunsten eines **anderen Rechts** erfolgt, sofern eine **französische Vertragspartei** involviert ist und/oder ein **Bezug zu Frankreich** besteht.

1.3. OLG München 13.10.2016: Gerichtsstand Im Ausland – Aufrechnungsverbot

Der in **Deutschland ansässige Händler** wurde für eine **Herstellerin in Österreich** aktiv, der **Agenturvertrag** unterlag **österreichischem Recht**. Er sah **Entnahmen aus dem deutschen Lager** des Herstellers vor als **Einzelkaufverträge** zur Auslieferung nach Deutschland. Die österreichische Klägerin machte **Kaufpreisansprüche in Deutschland geltend**, der Händler **wandte Ansprüche aus dem Agenturvertrag** ein, welche **unter Zuständigkeit der Gerichtsbarkeit Österreichs** standen. Das OLG München sieht primär die Zuständigkeit österreichischer Gerichte für „Gegenansprüche aus dem Agenturvertrag“ für gegeben. Jedoch **rügte der österreichische Hersteller die Zuständigkeit nicht**, weshalb das deutsche **OLG** sich als **entscheidungsbefugt** ansah. Die durch den **Händler erklärte Aufrechnung scheidet** jedoch an einem, durch das OLG angenommenen **prozessualen Aufrechnungsverbot**. Der **Gerichtsstand und Erfüllungsort** sollten nach dem **Agenturvertrag in Österreich** liegen. Hieraus leitet das OLG ein Aufrechnungsverbot mit anderen Forderungen zwischen den Parteien

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



ab (hier die den Kaufvertrag nach deutschem Recht wegen Entnahmen aus dem Lager resultierenden Kaufpreisforderungen). Die **Gerichtsstandsklausel des Agenturvertrags mit Gerichtsstand Österreich** drücke aus, dass eine **Mitentscheidung eines ausländischen, hier deutschen Gerichts**, über **Forderungen** aus diesem **Agenturvertrag ausgeschlossen** sein soll. Will man also vermeiden, dass eine Gerichtsstands- und Erfüllungsortsklausel derart weitreichende Wirkung hat, gilt es dies in der vertraglichen Gestaltung klarzustellen. Will sich diejenige, durch die Gerichtsstandvereinbarung begünstigte Partei aber gegen eine potentielle Aufrechnung schützen, gilt es ein explizites Aufrechnungsverbot zu vereinbaren.

2. GESELLSCHAFTSRECHT / STEUERRECHT

2.1. BGH 10.01.2017: Haftung aus Patronatserklärung

Die Muttergesellschaft der später leistungsunfähigen, verpflichteten Gesellschaft hatte gegenüber der Gläubigerin eine sogenannte **harte Patronatserklärung** des Wortlautes: „*Wir verpflichten uns hiermit, die notwendigen finanziellen Mittel an unsere Tochtergesellschaft zur Verfügung zu stellen, um den vertraglichen Verpflichtungen dieser Gesellschaft ihnen gegenüber nachzukommen*“ abgegeben. Nach Insolvenz wendete sich die Klägerin an die Muttergesellschaft, nachdem zwar die insolvente Gesellschaft zunächst geleistet hatte der Insolvenzverwalter jedoch von der Gläubigerin zurückforderte. Dem stimmte der BGH zu. Die **Patronatserklärung** könne entweder im **Innenverhältnis zur Tochtergesellschaft** oder direkt im **Außenverhältnis zum Gläubiger** (hier Kläger) übernommen werden und ist stets auf **Bereitstellung hinreichender Finanzausstattungen** gerichtet. Sie unterscheidet sich damit von der Bürgschaft, welche zur unmittelbaren Zahlung an den Begünstigten anhielt. Die Außenpatronatserklärung ist jedoch der Bürgschaft deutlich angenähert. Die Anfechtbarkeit der während der Insolvenz geleisteten Zahlungen steht dem nicht entgegen.

2.2. BGH 08.11.2016: keine Einberufungsbefugnis des abberufenen GmbH-GF

Der betroffene Geschäftsführer war **als Geschäftsführer abberufen**, aber **noch im Handelsregister eingetragen**. Er **berief nach Abberufung eine Gesellschafterversammlung ein**. Die Beschlussfassung dieser Versammlung focht der klagende Gesellschafter an. Der BGH stimmte dem bei. Da zwischenzeitlich im Instanzenzug die Abberufung rechtskräftig bestätigt sei, bestand keine Einberufungsbefugnis mehr. Die Rechtsnorm des **§ 121 Abs. 2 Satz 2 AktG** könne **nicht analog** angewendet werden. Hiernach ist der **eingetragene Vorstand der AG stets zur Einberufung der aktienrechtlichen Hauptversammlung** berufen. Dies sei **nicht auf die GmbH übertragbar**. In der Folge ist mangels Einberufungsbefugnis die **Beschlussfassung** in der nachfolgenden anderen Gesellschafterversammlung als **unwirksam** anzusehen. Da **keine Vollversammlung** unter Rügeverzicht vorliege, komme auch **keine Heilung** des Einladungsmangels in Betracht.

2.3. LSG Nds./ Bremen 16.11.2016: Versicherungspflicht Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Entscheidungen der Landessozialgerichte unter **Annahme einer Versicherungspflicht** mehren sich, auch für das hier zitierte Urteil ist die Revision bei BSG anhängig. Der mit **40 % Kapitalanteil** an der Gesellschaft **beteiligte Alleingesellschaftergeschäftsführer**, **befreit** von den Beschränkungen des **§ 181 BGB**, wurde durch das **LSG als abhängig Beschäftigter**, mithin **Versicherungspflichtiger** betrachtet. Dies vor allem, weil die **Satzung der GmbH** einen weiten **Zustimmungskatalog der Gesellschafterversammlung** vorsah mit jeweils einfacher Mehrheit, welche der Kläger allein nicht erreichen konnte. Darüber hinaus sah das LAG in der **verstetigten Vergütung** (ca. 11.000 EUR brutto monatlich) **fehlendes unternehmerisches Risiko**. Einen

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



zwischen den Gesellschaftern vereinbarten **Stimmbindungsvertrag** ließ das LSG **unberücksichtigt**, weil diese **ohne Widerrufsvorbehalt** und **unkündbare Stimmrechtsbindung** gegen das einschlägige **GmbH Recht verstößt**. Es komme **nicht** nur auf die **faktische Nichtwahrnehmung** von Weisungs- und Aufsichtsrechten seitens der **Gesellschafter an**, sondern auf die entsprechende **Rechtsmacht** des betroffenen Geschäftsführers.

Die vorliegende Thematik wurde bereits durch das LSG München mehrfach behandelt, es gilt bei Gestaltung der Satzung und Geschäftsführeranstellungsverträge entsprechendes Augenmerk walten zu lassen (vergleiche ähnlich LSG Sachsen-Anhalt 29.06.2016, siehe auch LSG Baden-Württemberg 18.10.2016 und 23.11.2016).

2.4. OLG Karlsruhe 25.10.2016: Abberufung=Kündigung Anstellungsvertrag GF

Das OLG sieht die **Koppelung der sofortigen Beendigung des Anstellungsvertrages** infolge **Abberufung als Geschäftsführer**, wie sie **häufig** in **Geschäftsführer-Anstellungsverträgen** zu finden ist, als **unwirksam** an. Es verweist auf die Regelungen zu AGB und **verneint** die geltungserhaltende Reduktion, wonach dann die **Abberufung zur Beendigung der Anstellung** mit **Mindestkündigungsfrist** führe. Dem Geschäftsführer wurde zwar im Kontext der Abberufung **auch eine außerordentliche Kündigung überreicht**. Diese sah das OLG jedoch als **formunwirksam** an, weil der Gesellschafteranstellungsvertrag die **Mitteilung der Gründe** vorschrieb und dies nicht erfolgte. **Deshalb** stellte sich die **Frage der Wirksamkeit der Kopplungsklausel**. Der Anstellungsvertrag war nicht ordentlich kündbar sondern nur außerordentlich, weshalb keine Aufrechterhaltung als ordentliche Kündigung mit Mindestkündigungsfrist in Betracht kam. Da der Anstellungsvertrag letztlich als AGB zu qualifizieren sei, komme auch eine geltungserhaltende Reduktion nicht infrage. Für die **Einordnung als AGB** komme es **nicht darauf an**, ob das **Unternehmen** selbst den **Geschäftsführeranstellungsvertrag mehrfach verwenden wolle** sondern allein darauf, dass die entsprechende Kopplungsklausel, hier aufgrund eines Mustervertrags eines Formularbuches, zur mehrfachen Verwendung intendiert war. Die **Bereichsausnahme für das Gesellschaftsrecht** (hierfür AGB Recht unmittelbar nicht anwendbar) greift nicht, weil der Anstellungsvertrag ein reines Austauschverhältnis schuldrechtlicher Art ist (Anstellungs-/Dienstvertrag).

3. ARBEITSRECHT

3.1. LAG Berlin 01.11.2016: einstweilige Verfügung bei Versetzung

Eine Versetzung steht stets unter Vorbehalt der Billigkeit im Sinne des § 106 GewO. Die Klägerin war in der **Filiale einer Einzelhandelskette** beschäftigt und sollte **von Cottbus nach Frankfurt/Oder versetzt** werden. Der Arbeitsvertrag enthielt die Bezeichnung „**Arbeitsort Filiale 3...EC Cottbus**“. Die Klägerin wehrte sich, das Arbeitsgericht Cottbus erließ die einstweilige Verfügung mit Blick auf die **Unzumutbarkeit** hinsichtlich des **monatlichen Bruttoeinkommens** und **anfallender Fahrtkosten**. Das LAG bestätige dies im Wesentlichen. Angesichts der Arbeitsvertragsklausel sei von einer **Bindung an den Arbeitsort Cottbus** auszugehen. Zwar hätte eine allgemeinere Regelung „Arbeitsort Cottbus“ als solche nicht genügt, das örtliche Direktionsrecht zu beschränken. Da der Arbeitsvertrag aber **in weiteren Klauseln auf „die Filiale“** im Singular Bezug nahm, sah das Gericht die **Konkretisierung auf diesen Arbeitsort an**, der Arbeitsvertrag ließ also **keine anderweitige Beschäftigung außerhalb der Filiale zu**. Zu **unterscheiden** ist jedoch (so das Gericht mit Hinweis auf **BAG 5 AZR 249/11**, wonach ein Arbeitnehmer sich einer **unbilligen Ausübung des Direktionsrechts nicht einfach widersetzen** darf, sondern das Arbeitsgericht anrufen muss) **ob die Direktionsrechtsausübung**

Fachanwalt Arbeitsrecht, Handels-und Gesellschaftsrecht, Steuerrecht
internationales Vertragsrecht, Know-How-Schutz, NDA, Lizenzen
GmbH-Recht, Unternehmenskauf, Nachfolge, Arbeitsrecht
Leutragraben 1, 07743 Jena, Tel: 03641/2173-10

Unsere Büroorganisation
ist zertifiziert nach DIN EN
ISO 9001:2015 durch



über die **Unbilligkeit hinaus nicht** noch **aus anderen Gründen** heraus **unwirksam ist** (so der konkrete Fall hier wegen der konkreten arbeitsvertraglichen Sperre anderweitiger örtlicher Beschäftigung).

3.2. LAG Niedersachsen 29.11.2016: nichtverlängerte Befristung wegen Adipositas

Der mit einem BMI von 40 **stark übergewichtige Mitarbeiter** wurde zunächst **2 Jahre befristet** eingestellt. Er wünschte die Fortsetzung der Tätigkeit, auch das **Unternehmen war grundsätzlich zufrieden**. Erhebliche **gesundheitliche Einschränkungen** des als Kraftfahrer Beschäftigten bestanden während der befristeten Beschäftigung **nicht**. Das **Unternehmen lehnte die unbefristete Fortsetzung** des Arbeitsverhältnisses **ab**. Der Kläger versuchte auf Grundlage des **AGG wegen einer Diskriminierung** aufgrund **Behinderung** die **Befristungsabrede zu Fall zu bringen**, mithin ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** durch das Arbeitsgericht **feststellen zu lassen**. Die Ablehnung des Unternehmens beruhte nämlich auf der vertrauensärztlichen Untersuchung, wobei mitgeteilt wurde, dass bei einem derart starken Übergewicht **mittelfristig** mit einer **Gesundheitsgefährdung zu rechnen** sei. Das **LAG sah keine Diskriminierung** nach AGG und **verneinte** auch eine **Behinderung** weil der **Kläger trotz Adipositas** an der **wirksamen Teilhabe im Berufsleben (noch) nicht gehindert** sei. Die **vertraglich geschuldete Tätigkeit** sei ihm **ohne weiteres möglich** gewesen. Deshalb kam eine Unwirksamkeitserklärung der Befristung aufgrund Diskriminierung nicht in Betracht.

3.3. BAG 15.12.2016: Internationale Zuständigkeit/Rechtswahl Arbeitsvertrag

Der Kläger arbeitete in einem **Vertriebsteam in Deutschland** und der **Schweiz**, erfüllte seine **wesentlichen Arbeitspflichten** aber **in Deutschland**. Er klagte gegen die in der **Schweiz ansässige Arbeitgeberin** vor **deutschem Arbeitsgericht**. Zuständigkeitsbegründend für die deutsche Gerichtsbarkeit war im Wesentlichen ein **Verzicht auf die Rüge des unzuständigen Gerichtsstands** seitens **des beklagten Schweizer Unternehmens**. Hierbei muss internationalrechtlich nicht, wie im deutschen Zivilprozess, streng ein Einlassen auf die Hauptsache oder eine fehlende Rüge in der mündlichen Verhandlung vorliegen, sondern es genügen **geminderte Verzichtaspekte**. Zudem befasste sich das Gericht mit der Frage des anzuwendenden Rechts. Es nahm eine **konkludente Rechtswahl** zugunsten **deutschen Rechts** an und arbeitete hierzu **Indizien heraus**, wie die **Vertragssprache** (hier unergiebig, da in beiden Ländern Deutsch gesprochen wird), den **Ort des Vertragsschlusses**, entscheidend jedoch die **Bezugnahme des Vertrages** auf einzelne **Vorschriften des BGB**. Hinzu kommt die vereinbarte Währung **in Euro** als Indiz. Zudem sah es auch im **Verhalten der Parteien im Rechtsstreit** eine konkludente Rechtswahl, wenn sie sich ausschließlich auf **Rechtsvorschriften eines bestimmten Staates** beziehen. Angesichts der Annahme deutschen Rechts war die **unzutreffende Kündigungsfrist** gemäß § 4,7 KSchG binnen **3 Wochen nach Zugang der Kündigung** zu rügen. (anders Schweizer Recht!). Allerdings darf nach Art. 8 I ROM-I-VO Arbeitnehmern nicht der Schutz entzogen werden, der durch die so genannten „**zwingenden Bestimmungen**“ des Rechts gewährt wird, das ohne Rechtswahl auf den Vertrag anzuwenden wäre, es erfolgt insofern ein **Günstigkeitsvergleich**. Sind mehrere Staaten betroffen, kommt es zunächst für den **gewöhnlichen Arbeitsort** an, an dem oder von dem aus die berufliche Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird im Sinne eines Mittelpunkts der Tätigkeit. Ist dieser nicht feststellbar, kann auf die **einstellende Niederlassung** zurückgegriffen werden. Mangels Einhaltung der 3-Wochefrist hinsichtlich der fehlerhaften Kündigungsfrist sieht das BAG die **Kündigung** als **wirksam** an, das heißt, sie **beendet das Arbeitsverhältnis** zu einem „**falschen Termin**“.

Vertieft zum Arbeitsrecht in unserem Newsletter Arbeitsrecht I/2017